

### ***Список литературы***

1. *Плаксына Л. Т.* Производственно-инновационные технологии как фактор эффективного формирования инженерного мышления / Л. Т. Плаксына // Инженерное мышление: особенности и технологии воспроизводства: материалы научно-практической конференции. Екатеринбург, 7 ноября 2018 г. Екатеринбург: Деловая книга, 2018. С. 148-152.
2. *Плаксына Л. Т.* Подготовка специалистов в образовательном учебном центре предприятия как способ проектирования профессионального будущего / Л. Т. Плаксына, В. Ю. Орлов // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 23-й Международной научно-практической конференции. Екатеринбург, 24-25 апреля 2018 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. С. 588-591.
3. *Плаксына Л. Т.* Технологии мультискиллинга в системе непрерывного образования / Л. Т. Плаксына, В. Ю. Орлов // Непрерывное образование: теория и практика реализации: материалы Международной научно-практической конференции. Екатеринбург, 22 января 2018 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. С. 230-233.
4. *Плаксына Л. Т.* Применение информационных технологий в системе непрерывного образования / Л. Т. Плаксына, Н. И. Климова. Непрерывное образование: теория и практика реализации: материалы Международной научно-практической конференции. Екатеринбург, 22 января 2018 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. С. 92-95.
5. *Плаксына Л. Т.* Модульная программа обучения с применением информационных технологий / Л. Т. Плаксына, Н. И. Климова. Непрерывное образование: теория и практика реализации: материалы II Международной научно-практической конференции. Екатеринбург, 22 января 2019 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. С. 277-280.

УДК 377.354:621

**Е. В. Радченко**

**E. V. Radchenko**

***ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург***

***Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg***

***lenysay68@mail.ru***

## **ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ РАБОЧИХ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАШИНОСТРОЕНИЯ**

## **APPROACHES TO TRAINING AND RETRAINING OF WORKERS FOR MACHINE-BUILDING ENTERPRISES**

***Аннотация.*** Необходимость обучения рабочих на предприятии рассматривается как условие успешного функционирования предприятия. Необходимо закладывать затраты на подготовку и переподготовку рабочих на предприятии. В программах обучения наиболее эффективно использовать новейшие технологии.

**Abstract.** *The successful functioning of the organization implies the need for training of workers at the enterprise. It is necessary to lay the costs of staff training as an investment in fixed capital, which allow the most effective use of the latest technologies.*

**Ключевые слова:** обучение персонала; подготовка кадров; эффективность; транспрофессиональный подход; переподготовка кадров.

**Keywords:** *teaching of personnel; training personnel; effectiveness; transprofessional training; retraining of personnel.*

На предприятиях возникают трудности: как в современных условиях организовать обучение, вести подготовку и переподготовку, каким должно быть учебно-методическое обеспечение, где найти источники финансирования, какова роль государства в поддержке обучения в службе занятости. Необходимость решения этих вопросов ощущается всё острее и предприятиями, и службами занятости. Постепенное усложнение технологического процесса изготовления изделий в машиностроительной отрасли обусловило возникновение своеобразного разделения труда, специализации работ в организации, на предприятии. Таким образом, понимание разнообразия «связей подготовки» в общественных системах и многообразия отношений в рамках «рефлексивного управления подготовкой», выделение нескольких различных типов работы привели к утверждению транспрофессиональной подготовки рабочих. Обучение персонала – основной путь получения рабочих необходимого квалификационного уровня на предприятии. Это целенаправленный процесс овладения профессией и способностями общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т. п. Действующее трудовое законодательство предполагает следующие формы обучения работников предприятий: профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям.

Подготовка кадров – планомерное и организованное обучение квалифицированных кадров для машиностроения, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, владений [3, с. 65]. По существующему общему правилу такое обучение не превышает 6 месяцев. Обучаемые пользуются всеми правами работников, и на них в полном объёме распространяется законодательство о труде, коллективный договор и иные нормативные акты предприятий.

Основные задачи, решаемые при подготовке рабочих:

- анализ профессиональных стандартов;
- характеристика требуемого уровня рабочих кадров;
- анализ профессионального состава рабочих кадров;

- определение единых принципов, форм и методов повышения профессионального уровня рабочих кадров;
- расчет потребности в рабочих на перспективу и установление требований, предъявляемых к ним;
- разработать мероприятия по подготовке рабочих кадров для новых видов деятельности;
- проводить работу с резервом рабочих кадров (определение потребности, набор, основные направления подготовки и соответствующие мероприятия);
- обучение профессии и повышение квалификации работников;
- направление рабочих кадров на повышение квалификации с учетом перспективных потребностей;
- работа с выпускниками школ и вузов;
- установление связей по обмену рабочими;
- разработка примерного содержания программ транспрофессиональной подготовки и переподготовки рабочих;
- мероприятия по обеспечению единства руководства подготовкой и переподготовкой рабочих.

Переподготовка (переобучение) организуется для освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, выражающими желание сменить профессию с учетом потребности машиностроительного производства. Переподготовка необходима при изменении профиля деятельности предприятия [1, с. 150].

Переподготовка состоит из следующих стадий:

- изменение неправильных трудовых приемов и устаревших навыков (что наиболее трудно); у рабочих оно занимает 2–3 дня;
- обучение и закрепление новых способов выполнения операций;
- изучение устройства и принципа работы нового оборудования;
- приобретение навыков работы, не вызывающих утомления.

Кроме того, лица, прошедшие переподготовку, значительно быстрее усваивают необходимые навыки, чем вновь принятые работники.

Повышение квалификации – это обучение после получения основного образования для уже работающих лиц, которые должны выполнять новые технологические операции по изготовлению изделий машиностроения. Его цель состоит в углублении и совершенствовании профессиональных знаний, приведении в соответствие с требованиями более высокого квалификационного уровня; закреплении новых умений; росте мастерства по имеющимся

профессиям. Для этого создаются различные целевые курсы, центры обучения персонала. В то же время повышение квалификации может осуществляться и посредством стажировки.

Потребность организации в повышении квалификации рабочих обусловлена:

- непрерывными изменениями в ее внешней и внутренней среде;
- усложнением процесса производства.

В то же время заинтересованность в повышении квалификации у сотрудника имеется тогда, когда есть уверенность не оказаться уволенным и получить продвижение по службе [2, с. 36].

Цели повышения квалификации рабочими:

- обеспечение эффективного изготовления новых видов продукции;
- получение более высокого квалификационного уровня освоения новой техники;
- изучение новых форм организации и стимулирования труда;
- приобретение знаний, выходящих за рамки существующей профессии;
- привитие навыков принятия решений.

Повышение квалификации является объектом внутриорганизационного планирования, в рамках которого:

- определяется долгосрочная (до 5 лет) потребность в нем и разрабатываются необходимые планы и программы, исходя из направлений деятельности фирмы и личных потребностей людей;
- осуществляется оперативное (до года) планирование конкретных мероприятий [5, с. 78].

Обучение работников вторым (смежным) профессиям с начальным либо более высоким уровнем квалификации обеспечивает развитие профессионального мастерства, подготовку к работе в условиях коллективных форм организации труда, а также к работе по совмещаемым профессиям. Обучение – метод подготовки персонала, направленный на повышение эффективности работы предприятия.

Оно позволяет:

- повысить эффективность и качество работы;
- сократить потребность в контроле;
- быстрее решить проблему кадров (обучение привлекает нужных людей);
- сократить текучесть и затраты, вызванные ею.

Основные задачи профессионального обучения рабочих предприятия:

- обучение для освоения новых направлений деятельности;

- обучение для освоения новых приемов и методов выполнения трудовых операций.

Предпосылками транспрофессиональной подготовки являются определение его объема и задач, точная оценка потенциала обучаемых, степени необходимой их поддержки. Такое обучение нацелено прежде всего на молодых работников, оно должно быть частью общей программы их профессионального развития. При её составлении принимаются во внимание: последовательность, насыщенность, разнообразие представляемого материала; способ установления обратной связи между обучаемыми и обучающими; число и тип обучаемых работников; уровень оснащения производства; характеристика преподавательского состава.

Рабочие могут осуществлять также самообучение посредством знакомства с соответствующей литературой, которое заменяет теоретическое образование; путем осмысления прочитанного, наблюдения, анализа своих действий и работы окружающих, выполнения постоянно усложняющихся трудовых операций. Подготовка и повышение квалификации рабочих в настоящее время должны носить непрерывный характер и организовываться таким образом, чтобы человек мог совершенствоваться в течение всей трудовой деятельности. Предприятия машиностроительного профиля должны рассматривать затраты на подготовку рабочих как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии. Подготовка кадров заключается в обучении трудовым навыкам, нужным для качественного выполнения работы. Для эффективности непрерывного обучения нужно, чтобы работники были в нем заинтересованы.

#### ***Список литературы***

1. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом: учебное пособие / Т. Ю. Базаров. Москва: Мастерство, 2002. 224 с.
2. *Беляцкий Н. П.* Управление персоналом: учебное пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройш. Минск: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. 352 с.
3. *Бреддик У.* Менеджмент организации / У. Бреддик. Москва: ИНФРА, 2007. 344 с.
4. *Вершигора Е. Е.* Менеджмент: учебное пособие / Е. Е. Вершигора. Москва: ИНФРА, 2008. 256 с.
5. *Волков О. И.* Экономика предприятия (фирмы): учебник / под ред. О. И. Волкова, О. В. Девяткина. 3-е изд., перераб. И доп. Москва: ИНФРА-М, 2007. 601 с.